

10 de agosto de 2020

NUEVA LEY DE TELETRABAJO

Días atrás, el Parlamento sancionó la Ley nº 27.555 de regulación del Teletrabajo. La misma no ha sido aún promulgada por el PEN ni -consecuentemente- publicada, por lo que no ha entrado todavía en vigencia. Por la relevancia del tema, parece oportuno formular algunas apreciaciones anticipadas respecto de los principales contenidos y características de la normativa.

Aplicación. Una vez entrada en vigencia, la norma no será de aplicación inmediata sino después de 90 días de la finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (aún vigente y susceptible de nuevas prórrogas).

Definición legal. La norma establece que existirá “contrato de teletrabajo” cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios dependientes sea realizada, y según recaudos conjuntos: (i) total o parcialmente, (ii) en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del(los) establecimiento(s) del empleador y (iii) utilizando para ello tecnologías de la información y comunicación (TIC). De tal modo, se requiere que se trate de una prestación realizada “a distancia” (no necesariamente en el domicilio del trabajador), pero se exige, además, que sea un desempeño con utilización de TICs. No se exige que sea un desempeño laboral siempre y exclusivamente fuera de la empresa, pues se admite la posibilidad de un sistema mixto o combinado (parte en la empresa, parte fuera de ella).

Regulación. La ley establece una regulación básica o mínima, dejando la regulación de los aspectos más específicos de detalle o de acuerdo con las características de la actividad (respecto de los trabajadores “de convenio”), a la negociación colectiva. Los demás aspectos deberán ser objeto de la reglamentación a dictarse por el MTEySS.

Igualdad de tratamiento. Los “teletrabajadores” tendrán los mismos derechos y obligaciones que quienes se desempeñan en forma presencial -incluyendo remuneración, licencias, etc.-. Gozarán también de todos los derechos colectivos.

Capacitación. El empleador deberá acordar a sus empleados teletrabajadores una correcta capacitación en nuevas tecnologías sin que ello implique mayor carga de trabajo.

Forma y Jornada. La norma exigiría la formalización por escrito del contrato de teletrabajo, al requerir que la jornada laboral sea pactada previamente y por escrito en el citado contrato. Las plataformas y/o software que se utilicen deberán ser registrados ante el MTEySS y desarrollarse en consonancia con la jornada, impidiendo conectarse fuera de ella.

Para mayor información, por favor comunicarse con:

Julio Caballero
julio.caballero@mcolex.com

Jorge Pico
jorge.pico@mcolex.com

Lorenzo Gnecco
lorenzo.gnecco@mcolex.com

Mauricio Mallach Barouille
mauricio.mallach@mcolex.com

Felicitas de Achával
felicitas.de.achaval@mcolex.com

Rita Payarola
rita.payarola@mcolex.com

Esteban Valansi
esteban.valansi@mcolex.com

Derecho a desconexión. Los teletrabajadores tendrán derecho a no ser conectados y a desconectarse (de dispositivos digitales y TICs) fuera de la jornada laboral y durante las licencias. Correlativamente, el empleador no podrá: (i) exigirles tareas ni (ii) *remitirles comunicaciones por ningún medio*, fuera de la jornada. La amplitud de la norma en dichos aspectos parece susceptible de generar conflictos en la aplicación e interpretación, y es de esperar que la reglamentación precise sus alcances.

Cuidado de terceros. La ley contempla un derecho especial a favor de los teletrabajadores que tengan a su cargo (en forma única o compartida) el cuidado de: (i) menores de 13 años, (ii) personas con discapacidad, (iii) adultos mayores que convivan con el trabajador y requieran asistencia. En ese sentido, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado, y/o a interrumpir la jornada laboral (es de entenderse -en principio- sin derecho a retribución durante la interrupción). La negociación colectiva podrá establecer las pautas para su ejercitación.

En el caso de que algún acto, decisión, obstaculización, etc. del empleador afectara (entendemos injustificadamente) ese derecho especial, la ley establece que ello se considerará discriminatorio y que se aplicará la ley 23.592 (que habilita a ocurrir judicialmente para hacer cesar los actos de esa naturaleza y/o pedir reparación de los daños).

“Traslado” y reversibilidad. En los casos de trabajadores que se desempeñan en forma “presencial”, para ser pasados a la modalidad de teletrabajo se requiere su aceptación voluntaria y por escrito. Podría, no obstante, y por excepción, establecerse en forma mandatoria dicho cambio por el empleador en caso de mediar fuerza mayor.

La norma establece que el consentimiento del trabajador para pasar a desempeñarse en modalidad de teletrabajo podrá ser revocado en cualquier momento por éste. Por aplicación de las normas generales, consideramos que dicha revocación no podría ser discrecional o antojadiza, ni intempestiva, rigiendo las pautas de buena fe y colaboración que establece la ley general. En caso de revocación de la aceptación, el empleador debería -en principio- otorgar al trabajador tareas en el establecimiento en que éste se desempeñaba o, en su defecto, en otro más cercano al domicilio del dependiente siempre que allí pudieran ser prestadas las tareas. Se exceptuaría de dicha obligación en caso de que existieran motivos suficientes que impidieran otorgar esas labores.

Para el caso de incumplimiento (debería entenderse injustificado) de ese “reintegro”, la norma habilita al trabajador a optar por considerarse despedido sin causa, o bien a accionar judicialmente para la restitución de las condiciones de trabajo anteriores.

Se contempla también el caso de la persona (encuadrada en convenio colectivo) contratada desde el inicio como teletrabajador y que luego solicita ser pasado como trabajador presencial. En tal caso, la negociación colectiva deberá establecer las pautas respectivas para su implementación.

Provisión de elementos de labor. El empleador debe: (i) proveer al trabajador el equipamiento -hardware y software-, herramientas y soporte necesario, así como (ii) asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de ellas, o bien – de utilizarse herramientas propias del dependiente- entregarle una compensación por su uso. Debe también acordar una compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios (electricidad, internet, etc.) que el trabajador deba afrontar. En ambos supuestos, las pautas para su determinación deberán ser fijadas por convenio colectivo.

El trabajador asume una obligación de cuidado por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas del empleador y de procurar que no sean utilizados por terceros. En caso de desperfectos, roturas o desgaste de los instrumentos o medios que impidan prestar las tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación y, hasta tanto ello suceda, el trabajador seguirá percibiendo su remuneración habitual.

Derechos sindicales. A los fines de determinar la representación sindical, los teletrabajadores serán considerados como parte del conjunto, como un todo, con quienes trabajan presencialmente. La representación sindical corresponderá a la asociación sindical de la actividad donde se trabaje. Para elegir o ser elegidos para integrar órganos de la asociación sindical, dichos trabajadores serán "anexados" (vinculados) a un centro de trabajo, unidad productiva o área de la empresa.

Higiene y seguridad. El MTEySS deberá dictar las normas respectivas de protección adecuada. Para el control de cumplimiento de esa normativa, además del Ministerio, se habilita la intervención sindical. Estimamos que resultarían también de aplicación las normas de la actual Res. SRT 1552/12 relativa a teletrabajo. En materia de enfermedades, se establece que el Ministerio deberá determinar la inclusión de las enfermedades causadas por el teletrabajo dentro del listado las enfermedades profesionales contemplado por la LRT (art. 6, inc. 2). Respecto de eventuales accidentes que acontezcan -concurrentemente- en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, los mismos se presumirán como accidentes de trabajo conforme las reglas de la LRT (art. 6, inc. 1).

Control para protección de bienes e informaciones del empleador. Los sistemas que pudieran establecerse a dichos fines deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad y privacidad del domicilio del teletrabajador. El empleador deberá adoptar las medidas pertinentes para la protección de la información laboral, especialmente respecto del software, a fines de proteger los datos utilizados y procesados por el trabajador. Se prohíbe la utilización de software de vigilancia que pudiera violar la intimidad del trabajador.

Prestaciones "transnacionales". Se contempla también la posibilidad de realizar teletrabajo desde otro país. En tal caso, se establece una opción respecto de la ley a aplicar al contrato de trabajo y que no depende de la elección del dependiente sino de una circunstancia objetiva: (i) la del lugar de ejecución de las tareas, o (ii) la del domicilio del empleador, la que sea más favorable al trabajador. Podrían contratarse como teletrabajadores a extranjeros no residentes en nuestro país, bajo las siguientes condiciones: (i) la obtención previa de autorización por el MTEySS, y (ii) que no supere el tope máximo que para dichas contrataciones establezca el convenio colectivo.

Registro. Como autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo nacional llevará un Registro donde deberán: (i) inscribirse en forma previa las empresas que desarrollen teletrabajo, (ii) acreditar el software o plataforma a utilizar, e (iii) informar la nómina del personal que teletrabaja, bien ante cada alta, o mensualmente. Dicha información deberá ser remitida también a la asociación sindical respectiva, aunque no se precisa por quién (una posibilidad interpretativa razonable es que estaría a cargo del empleador).